

різних галузей науки й техніки та забезпечувати наукову, навчальну, виробничу діяльність. Термінологічний словник є найважливішим засобом опису тієї чи іншої терміносистеми. Київ : Міленіум, 2018. 42 с.

5. Зярянюк О. В. Інклюзивна освіта в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. Наук. вісн. Міжнар. гуманіт. ун-ту : зб. наук. пр. Одеса, 2015. Вип. 11. С. 190-193

6. Інклюзивний клас: асистенти вчителя допомагають учням з особливими освітніми потребами. URL: <https://studway.com.ua/inklyuzivniyklas/> (дата звернення: 15.08.2024).

7. Інклюзивний словник. Сайт асистента вчителя Лавренчук Л.О. <https://asistent-vcitela-lavrencuk-lubov-oleksandrivna.webnode.com.ua/inklyuzivnij-slovník/> (дата звернення 14.08.2024)

8. Любунь Ю.О. Інклюзивна освіта: проблеми та перспективи. С. 428 INKLUZIVNA_OSVITA_PROBLEMI_TA_PERSPEKTIVI.pdf (дата звернення 02.08.2024)

9. Мацак С.О. Особливості інклюзивної освіти молодших школярів. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2023 С. 116-120 <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/236/321> (дата звернення 14.08.2024)

10. Організаційні засади діяльності асистента вчителя в інклюзивному класі : метод. посіб. / уклад. : О. В. Коган та ін. Харків : «Друкарня Мадрид», 2019. 110 с.

11. Пелех Ю., Філоненко М., Шевців З. Теоретико-методична підготовка майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до роботи в умовах інклюзії в освіті: формування інклюзивної компетентності. Молодь і ринок № 1 (209), 2023 С. 53-57

12. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 27 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 02.08.2024).

13. Сергієнко Н. В. Інклюзивна освіта: проблеми та перспективи. Надання освіти особам з особливими потребами в умовах інклюзивного освітнього простору: Матеріали науково-практичної конференції. Лисичанськ: ВП «Лисичанський педагогічний коледж Луганського національного університету імені Тараса Шевченка». Лисичанськ: ТОВ «КИТ – Л». С.88 – 90

14. Словник термінів і понять сучасної освіти / уклад. : Л. М. Михайлова, О. В. Пагава, О. В. Проніна. За заг. ред. Л. М. Михайлової. Сєверодонецьк, 2020. 194 с.

15. Таранченко О. М., Найда Ю. М. Диференційоване викладання в інклюзивному класі : навч-метод. посіб. / за заг. ред. А. А. Колупасвої. Київ : Видавнича група «АТОПОЛ», 2012. 120 с. (Серія «Інклюзивна освіта»).

Татаренко Г. В.

кандидат юридичних наук, професор
кафедри публічного та приватного права,
Східноукраїнського національного
університету ім. В. Даля,
<https://orcid.org/0000-0001-6291-4455>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НОВИЙ СТАНДАРТ ЗАЙНЯТОСТІ

Стаття присвячена правовому регулюванню цифрових трудових правовідносин у контексті трансформації ринку праці, спричиненої цифровізацією економіки. Автор аналізує ключові виклики, що виникають внаслідок впровадження цифрових технологій у сферу трудових відносин, зокрема правовий статус дистанційної роботи, використання електронного документообігу, захист персональних даних працівників і визначення цифрових компетентностей як важливого критерію сучасної зайнятості. Досліджено актуальні проблеми гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними стандартами цифрової економіки. Особливу увагу приділено адаптації Концепції розвитку цифрових компетентностей громадян України до європейської моделі DigComp 2.2, що визначає основні вимоги до цифрової грамотності працівників у всіх сферах економіки. Висвітлюється необхідність правового закріплення статусу електронного трудового договору та його практичної реалізації.

Автор наголошує на доцільності впровадження правових механізмів, що сприятимуть балансу між цифровими трудовими відносинами та правами працівників. У цьому контексті пропонується імплементація норм, аналогічних французькому закону про «право на цифрову відключеність» (Loi Travail, 2017), що дозволить зберегти баланс між професійною діяльністю та особистим життям працівників. У підсумку доведено, що ефективно правове регулювання цифрових трудових правовідносин потребує комплексного підходу, що включає вдосконалення трудового законодавства, імплементацію міжнародних стандартів цифрових компетентностей та запровадження дієвих механізмів захисту прав працівників у цифровому середовищі. Запропоновано розширити державний контроль у сфері цифрової зайнятості, забезпечити соціальні гарантії для дистанційних працівників і розробити правові засади для регулювання цифрової економіки.

Ключові слова: дистанційний працівник, захист прав, працівник, роботодавець, трудові права, трудове законодавство, трудовий договір, трудові відносини, цифрові трудові правовідносини, цифрова трансформація, цифровізація.

The article is devoted to the legal regulation of digital labor relations in the context of labor market transformation caused by the digitalization of the economy. The author analyzes key challenges arising from the introduction of digital technologies in the field of labor relations, including the legal status of remote work, the use of electronic document management, the protection of employees' personal data, and the definition of digital competencies as a crucial criterion for modern employment. The study explores current issues related to the harmonization

of national labor legislation with international standards of the digital economy. Special attention is given to the adaptation of the Concept for the Development of Digital Competencies of Ukrainian Citizens to the European DigComp 2.2 model, which establishes the core digital literacy requirements for employees across all economic sectors. The necessity of legally securing the status of an electronic employment contract and its practical implementation is also highlighted.

The author emphasizes the feasibility of introducing legal mechanisms that will help balance digital labor relations with employees' rights. In this context, the article proposes the implementation of provisions similar to the French law on the «right to digital disconnection» (Loi Travail, 2017), which would enable maintaining a balance between professional activities and employees' personal lives. The study concludes that the effective legal regulation of digital labor relations requires a comprehensive approach, including the improvement of labor legislation, the implementation of international digital competence standards, and the establishment of effective mechanisms for protecting employees' rights in the digital environment. It is proposed to expand state control in the field of digital employment, ensure social guarantees for remote workers, and develop legal frameworks for regulating the digital economy.

Keywords: *remote worker, protection of rights, rights protection, employee, employer, labor rights, labor law, labor contract, employment relations, digital labor relations, digital transformation, digitalization.*

Актуальність дослідження. Стрімкий розвиток цифрових технологій докорінно трансформує трудові відносини, вимагаючи їхньої адаптації до технологічних реалій та створення відповідного правового регулювання. Використання цифрових технологій у процесі праці не лише модернізує класичні механізми організації трудової діяльності, а й створює принципово нові форми взаємодії між роботодавцем і працівником. Відтак, цифрові трудові правовідносини поступово формують новий правовий простір, що потребує належного нормативного врегулювання.

Одним із ключових аспектів цифрових трудових відносин є встановлення та регулювання цифрових компетентностей працівників, які набувають статусу обов'язкового критерію для працевлаштування та ефективного виконання трудових обов'язків. Масовий перехід до дистанційної зайнятості, використання автоматизованих систем управління персоналом, електронного документообігу та цифрових платформ для взаємодії між сторонами трудових правовідносин зумовлює потребу у визначенні правових механізмів, що регулюють цифрову компетентність як стандарт професійної діяльності.

Попри значні зміни в організації праці, правове регулювання цифрових трудових правовідносин залишається фрагментарним і недостатньо структурованим. Відсутність єдиних підходів до нормативного закріплення цифрових навичок працівників, розмитість правового статусу дистанційної та гібридної зайнятості, а також нові виклики у сфері забезпечення трудових прав у цифровому середовищі потребують комплексного правового аналізу.

З урахуванням стрімкого розвитку цифрової економіки постає необхідність удосконалення трудового законодавства, що має гарантувати належний рівень правового захисту як для працівників, так і для роботодавців. Дослідження правових аспектів цифрових трудових правовідносин у контексті цифрових компетентностей працівників є важливим з огляду на необхідність створення ефективних механізмів регулювання нових

форм праці та впровадження правових стандартів, що відповідатимуть викликам сучасного ринку праці.

Мета даного дослідження - аналіз та обґрунтування правових механізмів регулювання цифрових трудових правовідносин, визначення ролі цифрових компетентностей працівників у сучасних умовах зайнятості та розробка пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства в умовах цифрової економіки.

Розвиток цифрової економіки та її вплив на трудові відносини стали предметом активних наукових дискусій. У цьому контексті важливу роль відіграють дослідження, присвячені правовим аспектам цифрових трудових правовідносин, їхньому нормативному регулюванню та перспективам розвитку.

Вагомий внесок у вивчення цього питання зробили Я. В. Сімутіна та М. М. Шумило, які аналізують соціально-трудова права в умовах цифровізації, окреслюючи ключові виклики, що постають перед трудовим законодавством та ринком праці [1].

Окрему увагу правовому регулюванню цифрових трудових відносин приділяє Р. Я. Бутинська, яка досліджує вплив цифрових технологій на трудове право, зокрема проблеми адаптації нормативної бази до умов цифрової зайнятості [2].

Дослідження цифрової компетентності неможливе без врахування міжнародного досвіду. Європейська стратегія розвитку цифрових навичок є орієнтиром для країн, що прагнуть інтегрувати цифрову грамотність у систему професійної освіти та трудових правовідносин.

У цьому напрямі важливі роботи О. В. Овчарук, яка аналізує європейську модель визначення цифрових компетентностей та перспективи її адаптації в Україні. Вона наголошує на необхідності створення національної рамки цифрових компетентностей, яка відповідатиме стандартам ЄС [3].

Оцінка європейського досвіду та його застосування в Україні є також предметом досліджень О. В. Струтинської, яка аналізує зарубіжні моделі розвитку цифрових навичок і формулює рекомендації для удосконалення системи цифрової освіти в Україні [4].

Значне місце у наукових розвідках займає питання формування цифрових компетентностей, які стають основою професійної діяльності в умовах цифрової економіки. Зокрема, великий масив досліджень стосуються формування цифрових компетентностей для працівників освіти. В. Ю. Биков, О. М. Спірін та О.П. Пінчук акцентують увагу на цифровій трансформації освіти як складовій підготовки майбутніх працівників до нових реалій ринку праці. Вони розглядають роль цифрових технологій у формуванні професійних компетентностей фахівців та аналізують перспективи цифрової освіти [5].

Н. В. Морзе, О. В. Базелюк, І. П. Воротнікова, Н.П.Дементієвська, О. Г. Захар, Т. В. Нанаєва, О. В. Пасічник, Л. А. Чернікова розробили комплексну модель цифрових компетентностей педагогічного працівника, яка є важливою складовою сучасної освіти та впливає на ефективність навчального процесу [6].

Аналіз цифрових компетентностей у сфері професійної освіти представлений у дослідженні А. М. Зелінської, Л. В. Тарасович та С. О. Лавриненка, які розглядають їх роль у підготовці майбутніх менеджерів та вплив на трансформацію системи професійної підготовки [7].

У свою чергу, О. Спірін та М. П. Шишкіна аналізують концептуальні основи впровадження цифрових технологій у систему вищої освіти, акцентуючи увагу на використанні хмарних технологій у навчальному процесі [8].

Попри значну увагу до проблематики цифрових компетентностей у наукових дослідженнях, їх правове закріплення та інтеграція у сферу цифрових трудових правовідносин залишаються недостатньо розкритими. Більшість праць зосереджена на загальних аспектах цифрової трансформації освіти або правового регулювання цифрової зайнятості, проте відсутній комплексний підхід до системного вивчення цифрових компетентностей як обов'язкової складової трудових правовідносин.

Вважаємо, що недостатність теоретичних та правових напрацювань зумовлена швидкими темпами розвитку цифрових технологій, що випереджають нормативно-правове регулювання. Наявні дослідження застарівають, а методи оцінки цифрових навичок, що ще кілька років тому вважалися актуальними, вже не відповідають сучасним потребам ринку праці. Відсутність уніфікованих стандартів цифрових компетентностей створює проблеми як для працівників, так і для роботодавців, знижуючи ефективність професійної підготовки кадрів.

В свою чергу, розрізненість нормативної бази призводить до дисбалансу у вимогах до цифрових компетентностей у різних секторах економіки. У державному секторі рівень цифрової грамотності працівників регулюється недостатньо чітко, тоді як у приватному секторі вимоги до цифрових навичок є більш гнучкими, але часто залишаються неформалізованими. Відсутність визнаних механізмів оцінки цифрових компетентностей ускладнює процес сертифікації знань та навичок, необхідних для професійної діяльності. Існуючі освітні програми з розвитку цифрових компетентностей не повною мірою враховують специфіку професійної підготовки у цифровій економіці. Освітні стандарти не завжди відповідають реальним запитам ринку праці, що вимагає тіснішої інтеграції між системою професійної освіти та роботодавцями. Важливою проблемою залишається також питання правового закріплення цифрових компетентностей як необхідної умови зайнятості у певних професіях, що потребує вдосконалення трудового законодавства.

Тому вважаємо, що подальші дослідження у сфері цифрових компетентностей повинні зосереджуватися на розробці гнучких моделей їх визначення та оцінки, які відповідатимуть швидкоплинним технологічним змінам. Актуальним залишається питання міждисциплінарного підходу до дослідження цифрових трудових правовідносин, що поєднує правові, економічні, освітні та соціальні аспекти цифрової зайнятості.

Розвиток цифрових технологій спричинив появу нової категорії правовідносин - цифрових правовідносин, які формують сучасний правопорядок у різних сферах суспільного життя. Одним із найважливіших сегментів цих правовідносин є цифрові трудові правовідносини, що характеризуються активним використанням цифрових технологій у сфері праці. Наразі цифрові трудові правовідносини є невід'ємною частиною сучасного ринку праці, формуючи нові механізми взаємодії між роботодавцями та працівниками. Водночас такі відносини породжують низку викликів, що потребують адаптації трудового законодавства до нових реалій. Гарантування прав та обов'язків сторін у цифровому середовищі, забезпечення належного рівня соціального захисту та впровадження ефективних механізмів правового регулювання є першочерговими завданнями для законодавців і правозастосовчих органів і тільки за умови комплексного підходу до врегулювання цих питань можливо забезпечити гармонійний розвиток цифрової зайнятості як важливого сегмента сучасної економіки.

Цифрові трудові правовідносини можна визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають між роботодавцем і працівником у

процесі використання цифрових технологій та електронних засобів комунікації на різних етапах трудової діяльності. Вони охоплюють укладення, виконання та припинення трудового договору в електронній формі, обмін цифровими документами, застосування дистанційних форм контролю за виконанням трудових функцій, а також організацію трудового процесу у віртуальному середовищі.

Об'єктом цифрових трудових правовідносин виступають суспільні відносини, що виникають у процесі організації, виконання та контролю трудової діяльності за умови використання цифрових технологій. Ці правовідносини охоплюють комплекс процесів, які формують сучасний цифровий ринок праці та безпосередньо пов'язані з: застосуванням електронних технологій для врегулювання трудових відносин (цифровий документообіг, електронний підпис, автоматизовані системи кадрового обліку); дистанційною чи гібридною зайнятістю, що передбачає виконання трудових функцій у віртуальному середовищі; цифровими методами контролю за виконанням трудових обов'язків (онлайн-моніторинг, штучний інтелект у системах оцінки ефективності праці, автоматизовані системи обліку робочого часу); нормативним забезпеченням інформаційної безпеки, що регулює захист персональних даних працівників і роботодавців у процесі цифрової взаємодії.

Предмет цифрових трудових правовідносин охоплює правові механізми, що регулюють виникнення, здійснення та припинення трудових відносин у цифровому середовищі. Особливістю таких відносин є інтеграція цифрових технологій у всі етапи взаємодії між працівником і роботодавцем, що потребує чітких нормативних положень для їх ефективного функціонування. Предмет цифрових трудових правовідносин охоплює такі ключові аспекти, як укладення трудового договору в електронній формі, виконання трудових обов'язків із використанням цифрових технологій, визначення цифрових компетентностей працівника як юридично значущого елемента трудових відносин, а також припинення трудових відносин у цифровому середовищі. Ці аспекти можна розглядати як правові інститути цифрових трудових правовідносин, оскільки кожен із них має самостійне значення, формує відповідний правовий механізм регулювання та спрямований на врегулювання конкретного сегмента цифрової зайнятості.

Таким чином, ці правові інститути є структурними елементами цифрових трудових правовідносин, забезпечуючи їх системність, нормативну визначеність та відповідність сучасним викликам цифровізації ринку праці.

Водночас цифрові трудові правовідносини являють собою багатогранне правове явище, що виходить за межі традиційного трудового права та взаємодіє з нормами інформаційного, цивільного й адміністративного законодавства. Їх ефективне регулювання потребує розробки гнучких нормативних актів, здатних враховувати стрімкий розвиток цифрових технологій і трансформацію ринку праці. Для цього необхідно чітко визначити суб'єктний склад цифрових трудових відносин, оскільки залучення нових технологічних інструментів змінює класичну структуру трудових правовідносин та формує нові форми взаємодії між учасниками.

Система суб'єктів цифрових трудових правовідносин є багаторівневою та охоплює не лише традиційних учасників трудових відносин – роботодавця та працівника, а й цифрові платформи, посередників і державні органи регулювання.

Працівник, як фізична особа, виконує трудові обов'язки у цифровому середовищі з використанням електронних технологій. Його статус визначається законодавчими

нормами, що регулюють умови дистанційної зайнятості, трудові права та соціальні гарантії. Роботодавець, у свою чергу, може бути як юридичною, так і фізичною особою, що організовує трудовий процес із застосуванням цифрових технологій, забезпечує управління персоналом, встановлює правила взаємодії в онлайн-середовищі та несе відповідальність за дотримання прав працівників.

Цифрові платформи та посередники виконують роль організаторів цифрового трудового процесу, забезпечуючи взаємодію між працівниками та роботодавцями, адмініструючи документообіг, моніторинг і контроль виконання трудових функцій. Вони можуть діяти як самостійні суб'єкти правовідносин або бути інструментами роботодавця для управління персоналом. Важливу роль відіграють державні органи регулювання, що здійснюють нагляд за дотриманням трудового законодавства у сфері цифрових трудових відносин, розробляють нормативну базу для регулювання дистанційної праці, цифрових контрактів та соціальних гарантій.

Окрім основних учасників, цифрові трудові правовідносини можуть включати профспілкові організації, які представляють інтереси працівників у питаннях цифрової зайнятості, а також незалежних аудиторів інформаційної безпеки, які контролюють захист персональних даних і забезпечують належний рівень кібербезпеки у сфері цифрової праці.

Цифрові трудові правовідносини охоплюють широку мережу суб'єктів, що взаємодіють між собою в межах правового регулювання цифрової зайнятості та функціонування ринку праці в умовах цифрової економіки. Водночас специфіка їх реалізації значною мірою залежить від рівня інтеграції цифрових технологій у трудові процеси, що визначає характер організації роботи та механізми взаємодії між сторонами. З огляду на це, цифрові трудові правовідносини можуть набувати двох основних форматів: традиційних трудових відносин із застосуванням цифрових технологій, де електронні засоби лише доповнюють робочі процеси, та повністю цифровізованих трудових відносин, що передбачають дистанційну зайнятість і функціонування трудового процесу виключно у цифровому середовищі.

Традиційні трудові відносини із цифровими елементами передбачають використання електронних засобів як допоміжних інструментів кадрового обліку, документообігу та організації праці. Це може включати застосування електронного цифрового підпису, електронних трудових книжок і автоматизованих систем управління персоналом, які спрощують адміністративні процедури, але не змінюють сутності трудових правовідносин. Водночас повністю цифровізовані трудові відносини ґрунтуються на дистанційній зайнятості, де всі процеси взаємодії між роботодавцем і працівником здійснюються виключно онлайн, без необхідності фізичної присутності в офісі. Такий формат роботи вимагає використання спеціалізованих цифрових платформ, хмарних сервісів та онлайн-систем управління працею, що потребує чіткої правової регламентації.

Цифровізація трудових відносин зумовлює появу специфічних особливостей цифрової зайнятості, які визначають її правову природу та формують нові виклики для трудового законодавства. Однією з ключових характеристик є використання електронних інструментів для офіційного оформлення трудових відносин, що забезпечує юридично значущу взаємодію між сторонами у цифровому середовищі. Крім того, цифрові технології активно застосовуються для моніторингу й оцінки ефективності праці, що потребує встановлення чітких меж законодавчого регулювання, аби уникнути надмірного втручання в особистий простір працівників. Окремої уваги потребує врегулювання питань

інформаційної безпеки, захисту персональних даних і забезпечення трудових гарантій, які набувають особливої значущості в умовах цифрової економіки, де ризики витоку та неправомірного використання даних значно зростають.

З огляду на ці особливості, розвиток цифрових трудових правовідносин є закономірним етапом трансформації ринку праці, що вимагає відповідного правового регулювання. Формування ефективних механізмів правового забезпечення цифрової зайнятості дозволить досягти балансу між інтересами працівників і роботодавців, сприятиме гармонізації трудового законодавства з умовами цифрової економіки та гарантуватиме належний рівень захисту трудових прав в умовах глобальної цифровізації.

Розвиток цифрової зайнятості створює нові виклики для правового регулювання трудових відносин, що потребує комплексного перегляду чинних норм трудового права. В Україні вже існують законодавчі положення, що регулюють дистанційну зайнятість, зокрема стаття 60² Кодексу законів про працю України (КЗпП), яка визначає дистанційну роботу як форму організації праці, за якої робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [9]. Крім того, пункт 6¹ частини першої статті 24 КЗпП вимагає укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі, а його типова форма затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 5 травня 2021 року [10].

Попри наявність базових нормативних актів, регулювання цифрових трудових правовідносин в Україні потребує подальшого вдосконалення. Для роботодавця ключовими викликами є необхідність адаптації до нових методів управління персоналом в умовах територіальної роз'єднаності працівників та обмеженого контролю за виконанням трудових обов'язків. Додатковим навантаженням стають фінансові витрати, пов'язані з оснащенням працівників необхідними технічними засобами, програмним забезпеченням та засобами зв'язку, а також із забезпеченням кібербезпеки, що є критично важливим у цифровому просторі. Крім того, підвищується рівень юридичної відповідальності за дотримання законодавчих вимог щодо охорони праці та інформаційної безпеки, що вимагає перегляду корпоративних політик і впровадження нових механізмів контролю.

Цифрова зайнятість також створює низку викликів для працівників. Відсутність реального соціального середовища може призвести до психологічного дискомфорту, зниження мотивації та професійної ізоляції. Водночас дистанційна робота ускладнює підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям, що нерідко стає передумовою професійного вигорання. Окрім цього, у працівників зростають ризики, пов'язані з недостатнім рівнем правового захисту в питаннях трудових гарантій, соціального забезпечення, охорони здоров'я та компенсаційних механізмів у разі трудових спорів.

З огляду на ці виклики, удосконалення правового регулювання цифрових трудових правовідносин має стати одним із ключових напрямів реформування трудового законодавства. Пріоритетним завданням є визначення чітких юридичних стандартів для дистанційної зайнятості, що враховують специфіку взаємодії працівника і роботодавця у цифровому середовищі. Для цього варто звернути увагу на міжнародний досвід. Наприклад, у Франції з 2017 року діє закон, що надає працівникам право на «цифрову відключеність» або «право на відключення», дозволяючи їм не відповідати на робочі повідомлення поза робочим часом [11]. Подібні закони прийняті також в Іспанії, Бельгії та інших країнах ЄС

[12]. Впровадження подібних норм в Україні сприятиме захисту прав працівників у цифровому середовищі та забезпеченню їхнього психологічного благополуччя. Зокрема, такі гарантії повинні включати норми, що регулюють питання оплати праці, соціального страхування, врегулювання трудових спорів і встановлення чіткого режиму роботи. Недостатній рівень правового регулювання цих аспектів може призвести до порушення прав працівників та створити додаткові ризики для роботодавців.

З метою забезпечення належних умов цифрової зайнятості важливим напрямом є посилення державного контролю за дотриманням трудових прав. Це включає гарантування рівного доступу до соціальних виплат, захист працівників від неналежних умов праці, а також регулювання правової відповідальності роботодавців. Особливу увагу слід приділити питанням інформаційної безпеки та захисту персональних даних, оскільки дистанційна робота передбачає активне використання цифрових технологій та зберігання великої кількості конфіденційної інформації. Захист прав працівників у цьому аспекті є одним із завдань сучасного трудового законодавства [13].

Окреме значення в контексті цифрової зайнятості має електронний трудовий договір, який визначає правові механізми взаємодії між роботодавцем та дистанційним працівником. Р. Бутинська аналізує цей аспект, зазначаючи, що електронний трудовий договір укладається в цифровій формі з використанням електронного підпису [2]. Подальший розвиток цього механізму може передбачати спрощення процесу укладання договорів через спеціалізовані державні платформи, що дасть можливість автоматизувати процедури реєстрації трудових відносин та спростити адміністративні процедури. При цьому важливо, щоб електронний договір мав таку ж юридичну силу, як і паперовий, а його обов'язковість не підлягала оскарженню в суді. Водночас, необхідно закріпити за працівниками право отримувати завірені копії документів у друкованій формі, що є важливим для правового захисту сторін угоди.

Отже, цифровізація трудових правовідносин потребує комплексного підходу до правового регулювання. Впровадження електронних договорів, удосконалення механізмів соціального захисту та посилення державного контролю сприятиме ефективному функціонуванню цифрової економіки та захисту прав усіх учасників трудових відносин. Законодавство має бути адаптоване до реалій цифрового середовища, забезпечуючи належний баланс між інтересами роботодавців та працівників.

Формування ефективних механізмів правового забезпечення цифрової зайнятості є важливим кроком для досягнення балансу між інтересами працівників і роботодавців. Гармонізація трудового законодавства відповідно до умов цифрової економіки сприятиме належному рівню захисту трудових прав, що є особливо актуальним в умовах глобальної цифровізації. Комплексний підхід до вдосконалення нормативного регулювання цифрових трудових відносин в Україні, з урахуванням міжнародного досвіду, дозволить адаптувати ринок праці до сучасних викликів та гарантувати ефективне функціонування трудових механізмів у цифровому середовищі.

Поширення нових технологій не лише трансформує ринок праці, а й суттєво змінює концепцію, зміст та механізми дії трудового права. Одним із ключових аспектів цієї трансформації є впровадження електронного документообігу, що виступає важливим інструментом модернізації трудових відносин. Використання цифрових рішень у сфері праці є не лише об'єктивною необхідністю, а й невід'ємною частиною економічного розвитку, оскільки ефективне управління трудовими ресурсами є основою стабільності та

зростання цифрової економіки. З огляду на це, впровадження цифрових технологій має бути вигідним для всіх учасників трудового процесу: державних органів, роботодавців та працівників. Для держави це означає покращення регулювання зайнятості та соціального захисту, для роботодавців – спрощення адміністративних процедур та підвищення ефективності управління персоналом, а для працівників – розширення доступу до цифрових сервісів та покращення умов праці [2].

З метою адаптації трудового законодавства до реалій цифрової економіки необхідно внести відповідні зміни та доповнення до нормативно-правових актів. Це включає закріплення на законодавчому рівні таких понять, як електронна трудова книжка, дистанційний працівник, електронний трудовий договір, електронний підпис та електронний сервіс. Важливим завданням є також розробка та впровадження чітких механізмів реалізації цих інструментів, що забезпечить їхню ефективну інтеграцію в систему трудових відносин. У цьому контексті необхідно продумати не лише нормативну базу, а й практичні аспекти їх використання, включаючи захист прав працівників, спрощення процедур для роботодавців та державний контроль за дотриманням трудових стандартів [2].

Розвиток цифрових трудових правовідносин передбачає не лише нормативне врегулювання дистанційної зайнятості, а й підвищення цифрових компетентностей працівників. В умовах цифрової економіки здатність ефективно використовувати технології стає критично важливою, оскільки визначає продуктивність, безпеку та рівень інтеграції працівника у сучасне робоче середовище. Дистанційний працівник, як і будь-який інший, повинен володіти достатнім рівнем цифрових навичок для взаємодії з роботодавцем, роботи з цифровими платформами та забезпечення кібербезпеки в робочому процесі. Цифровізація робочих процесів відкриває нові можливості, але також створює виклики щодо захисту прав працівників, дотримання правових норм та інтеграції цифрової культури у сферу праці.

Враховуючи глобальні тенденції, цифрова компетентність є ключовою умовою успішної професійної діяльності у всіх сферах економіки, включаючи освіту, державне управління, фінансовий сектор та промисловість. Впровадження сучасних технологій потребує відповідної підготовки кадрів та інтеграції цифрових компетенцій у професійні стандарти. Зокрема, в освітній сфері використання онлайн-платформ, таких як Moodle, Google Classroom або Zoom, дозволяє дистанційним працівникам і викладачам ефективно навчати та навчатися, а вчителі мають оволодіти методиками цифрової освіти та безпечного використання персональних даних учнів. В охороні здоров'я лікарі застосовують електронні медичні системи для ведення карток пацієнтів, телемедицину для дистанційних консультацій та штучний інтелект для аналізу діагностичних даних. У державному управлінні посадовці використовують електронний документообіг, цифрові підписи та державні електронні послуги, такі як «Дія», що оптимізує адміністративні процеси. Фінансовий сектор активно впроваджує CRM-системи, платформи аналізу фінансових ризиків та інструменти кіберзахисту для забезпечення безпеки платежів та персональних даних клієнтів. У промисловості автоматизовані виробничі системи, керовані цифровими платформами, підвищують продуктивність праці та мінімізують вплив людського фактора на виробничі процеси.

За даними Міністерства цифрової трансформації України, у 2023 році 93% дорослого населення віком від 18 до 70 років володіють цифровими навичками, що свідчить про

позитивну динаміку в освоєнні цифрових технологій. Водночас, 40,4% дорослих мають рівень цифрових навичок нижче базового, що вказує на необхідність подальшого розвитку цифрової грамотності. Частка осіб без жодних цифрових навичок зменшилася вдвічі порівняно з 2019 р. і становить 7,2% [14]. Вплив цифрових компетенцій на економічну активність також є суттєвим: середній дохід працівників із цифровими навичками становить близько 45 тисяч гривень, що в 5,36 разів більше, ніж у тих, хто не володіє такими навичками [15]. Проте у сфері освіти 27,9% учнів і 22,4% педагогічних працівників відчують нестачу цифрових компетенцій, що впливає на якість дистанційного навчання та інтеграцію сучасних технологій у освітній процес [16].

В Україні розвиток цифрових компетенцій регулюється державними стратегіями та законодавчими ініціативами. Однією з ключових ініціатив стала Концептуально-референтна Рамка цифрової компетентності громадян України (Рамка), створена відповідно до Плану дій Концепції розвитку цифрових компетентностей громадян України, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3.03.2021 р. № 167 [17]. Вона базується на європейському стандарті DigComp 2.1 та його оновленій версії DigComp 2.2, що були розроблені як The Digital Competence Framework for Citizens (EUR) [18]. Рамка враховує рекомендації міжнародних та європейських інституцій і адаптована до національних реалій з урахуванням культурних, освітніх та економічних особливостей України.

Оновлена версія Рамки (DigComp UA 2.2) передбачає врахування новітніх технологій, таких як штучний інтелект, машинне навчання, доповнена та віртуальна реальність, носимі пристрої, інтернет речей. Вона також включає нові державні електронні послуги, реєстри та інформаційні ресурси, реагує на виклики, пов'язані з воєнним станом в Україні, зростанням кількості внутрішньо переміщених осіб, дистанційною роботою та навчанням, а також кіберзагрозами. Крім того, у Рамці наведено практичні приклади використання цифрових технологій у професійній діяльності та повсякденному житті, що охоплюють 30 компонентів цифрової компетентності. Її структура складається з п'яти вимірів та шести рівнів кваліфікації, що забезпечує сталість цифрової грамотності та інтеграцію новітніх підходів у навчальні та професійні програми.

Таким чином, цифрові компетенції працівників є невід'ємною складовою ефективною роботи у цифровому середовищі. Їх розвиток та закріплення в законодавстві сприятиме адаптації трудових відносин до викликів цифрової економіки та забезпечить конкурентоспроможність фахівців на ринку праці. Впровадження Рамки цифрових компетентностей відповідно до європейських стандартів дозволить гармонізувати національні підходи до цифровізації та створить основу для розвитку цифрової грамотності населення.

Висновки. Цифрова трансформація трудових відносин зумовлює необхідність оновлення та вдосконалення правового регулювання, спрямованого на захист трудових прав, забезпечення рівного доступу до цифрових можливостей та створення безпечного робочого середовища. В умовах цифровізації праці критично важливим є підвищення рівня цифрової грамотності працівників, що сприяє ефективній взаємодії з роботодавцем, мінімізації цифрових ризиків та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці. Водночас цифрові трудові правовідносини потребують належного законодавчого врегулювання, яке враховуватиме як розвиток новітніх технологій, так і дотримання трудових гарантій.

Національне законодавство вже містить певні положення щодо цифровізації трудових відносин, зокрема Закон України №1217-IX від 5 лютого 2021 р. регулює електронні трудові книжки [19]. Однак, з метою адаптації правової системи до викликів цифрової економіки необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю України, які б чітко визначали статус дистанційної роботи, цифрових трудових договорів та права працівників у цифровому середовищі КЗпП України.

Досвід Європейського Союзу свідчить про необхідність закріплення в законодавстві норм щодо балансу між роботою та особистим життям працівників у цифровому середовищі. Впровадження в Україні права на «цифрову відключеність», аналогічного до законодавства Франції, дозволить забезпечити захист працівників від надмірного навантаження та зберегти продуктивність праці ndipzif.org.ua. Крім того, актуальним залишається питання захисту персональних даних у цифровому середовищі, що вимагає чіткого законодавчого врегулювання відповідальності за порушення норм кібербезпеки.

Таким чином, гармонізація національного трудового законодавства з міжнародними стандартами цифрових компетентностей, удосконалення правового забезпечення дистанційної роботи та посилення захисту трудових прав у цифровому середовищі є необхідними кроками для забезпечення правової визначеності, соціальної стабільності та сталого розвитку цифрового ринку праці в Україні. Комплексний підхід до цих процесів сприятиме підвищенню рівня цифрової грамотності працівників, інтеграції цифрових технологій у трудові відносини та створенню сприятливих умов для розвитку цифрової економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімуніної, М. М. Шумила. – Київ: Ніка-Центр, 2023. – 348 с.
2. Бутинська Р.Я. Вплив цифрових технологій на трудове право: виклики та завдання // *Часопис Київського університету права*. – 2019. – № 3. – С. 139–144. DOI: <https://doi.org/10.36695/2219-5521.3.2019.22> (дата звернення: 19.02.2024).
3. Овчарук О.В. Європейська стратегія визначення рівня компетентності у галузі цифрових технологій: рамка цифрової компетентності для громадян // *Педагогіка і психологія. Вісник Національної академії педагогічних наук України*. – 2018. – № 1 (98). – С. 31–38.
4. Струтинська О.В. Цифрові навички і цифрова компетентність: зарубіжний досвід країн ЄС і перспективи для України // *Фізико-математична освіта*. – 2020. – Вип. 3(25(1)). – С. 94–102. URL: <https://fmo-journal.fizmatsspu.sumy.ua/publ/4-1-0-711> (дата звернення: 19.02.2024).
5. Биков В.Ю., Спірін О.М., Пінчук О.П. Сучасні завдання цифрової трансформації освіти // *Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»*. – 2020. – Вип. 1. – С. 27–36.
6. Морзе Н.В., Базелюк О.В., Воротнікова І.П., Дементієвська Н.П., Захар О.Г., Нанаєва Т.В., Пасічник О.В., Чернікова Л.А. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника // *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. – 2019. – Спецвипуск «Нові педагогічні підходи в STEAM освіті». – С. 1–53. ISSN: 2414-0325. DOI: <https://doi.org/10.28925/2414-0325.2019s39>. URL:

<http://openedu.kubg.edu.ua/journal/index.php/openedu/article/view/263> (дата звернення: 19.02.2024).

7. Зелінська А., Тарасович Л., Лавриненко С. Цифрові компетенції як основа трансформації професійної освіти майбутніх менеджерів // *Економіка та суспільство*. – 2023. – № 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-51> (дата звернення: 19.02.2024).

8. Шишкіна М.П. Концепція, принципи проєктування та впровадження університетського хмароорієнтованого навчально-наукового середовища // *arXiv preprint*. arXiv:1807.08560. – 2018.

9. Кодекс законів про працю України. Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1971, № 50, ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 19.02.2024).

10. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21. Про затвердження типової форми трудового договору про дистанційну роботу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-21#Text> (дата звернення: 19.02.2024).

11. Закон Франції про «цифрову відключеність» (*Loi Travail*, 2017). URL: <https://www.legifrance.gouv.fr> (дата звернення: 19.02.2024).

12. El derecho a la desconexión digital se extiende por el mundo // *El País*. – 2024. URL: <https://elpais.com/economia/2024-08-28/el-derecho-a-la-desconexion-digital-se-extiende-por-el-mundo-australia-es-el-ultimo-pais-en-implantarla.html> (дата звернення: 19.02.2024).

13. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. Надомна праця та її основні вимоги. *Wiki юридичної допомоги*. URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua> (дата звернення: 19.02.2024).

14. Цифрова грамотність населення України – 2023: аналітичний звіт / Міністерство цифрової трансформації України. – Київ, 2023. – 60 с. URL: https://osvita.diiia.gov.ua/uploads/1/8800-ua_cifrova_gramotnist_naseledda_ukraini_2023.pdf (дата звернення: 19.02.2024).

15. Для 91% українців інтернет рівноцінний їжі – дослідження Мінцифри // *SPEKA*. – 2023. URL: <https://speka.media/dlya-91-ukrayinciv-internet-rivnocinnii-yizi-doslidzennya-mincifri-9woo0v> (дата звернення: 19.02.2024).

16. Проєкт Стратегії цифрової трансформації міст та громад України / Асоціація міст України. – Київ, 2023. – 35 с. URL: https://auc.org.ua/sites/default/files/proyekt_strategiya.pdf (дата звернення: 19.02.2024).

17. Концептуально-референтна Рамка цифрової компетентності громадян України / Міністерство цифрової трансформації України. – Київ, 2021. – 64 с.

18. Carretero S., Vuorikari R., Punie Y. DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 №1217-ІХ. – Відомості Верховної Ради України, 2021, № 21, ст. 171. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20>.